

数字化人力资源管理人才培养的探索

应瑾丽

杭州电子科技大学信息工程学院, 浙江 杭州 311305

DOI: 10.61369/SDME.2025050024

摘 要 : 在信息技术迅猛发展的当下, 深入理解数字化人力资源管理的核心及其人才培养的重要性。分析高校在培养数字化人力资源管理人才的过程中所面临的问题, 包括人才数字化转型的意识缺乏、数字化专业教师资源稀缺、人才培养方案过于陈旧以及数字化实践平台建设缺乏。针对这些问题, 探索高校数字化人力资源管理人才的培养路径。

关 键 词 : 数字化; 人力资源管理; 人才培养

The Exploration of Talent Cultivation in Digital Human Resource Management

Ying Jinli

Hangzhou Dianzi University Information Engineering College, Hangzhou, Zhejiang 311305

Abstract : In the current era of rapid advancement in information technology, it is crucial to gain an in-depth understanding of the core aspects of digital human resource management (HRM) and the significance of cultivating talent in this field. This study analyzes the challenges encountered by universities in developing digital HRM professionals, including a lack of awareness regarding digital transformation of human resources, the scarcity of faculty specialized in digital HRM, the outdated talent cultivating programs, and the insufficient construction of digital practice platforms. In response to these issues, it explores effective pathways for universities to cultivate talent in digital HRM.

Keywords : digitalization; human resource management; talent cultivation

引言

根据《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要》, 人力资源管理和人力资源服务作为国民经济全行业的支持和服务职业, 随着整体产业升级而进行本行业、专业转变的需求极其迫切^[1]。随着信息技术的快速发展, 企业管理的发展要实现数字化转型和持续创新, 关键之一在于培养具备数字化人力资源管理技能和知识的专业人才^[2]。这些人才不仅需要精通传统人力资源管理模块, 更需要拥有数字化素养和技能, 来灵活地应对市场的快速变化和企业管理的新趋势。如何高效地培养具备数字化技能的人力资源管理人才, 已成为各大高校有待攻克的重要课题之一。

一、数字化人力资源管理的内涵及其人才培养的重要性

(一) 数字化人力资源管理的内涵

众多行业专家和教育界学者均对数字化人力资源管理展开探讨, 但直至今日, 其精准且被广泛认可的定义仍未明确。然而, 大众对其的广泛共识是, 企业通过云与人工智能等技术, 高效地对传统人力资源管理活动进行革新, 实现人力资源管理的流程数字化重构、标准化运作与智能驱动管理, 进而赋能企业决策, 并在文化层面培养员工的数字化心智, 形成数字化管理的文化氛围^[3]。

数字化人力资源管理的核心主要体现在: 一是信息化管理。借助信息数字技术, 如人力资源信息管理系统, 企业可以全面且精准地收集、分析和管理人员, 而员工也能快速且准确地查询自

己各类信息, 如工资和审批申请等。二是智能化决策。通过集成数据可视化工具, 将复杂的数据分析结果转化为直观的图表和报告, 帮助管理层和 HR 部门快速理解人才状况, 做出基于数据的决策^[4]。三是协同化工作。通过构建企业各关键系统一体化集成机制, 实现信息共享, 加强部门间的紧密协作, 从而提升业务流程的透明度, 加强管理效率以及减少管理成本。

(二) 数字化人力资源管理人才培养的重要性

数字化人力资源管理专业人才, 是构建企业核心竞争力的关键要素之一。因此, 高校在培养数字化人力资源管理人才方面承载着极其重要的意义。

首先, 适应社会发展需求, 实现与企业需求的精准对接。人力资源管理人才不仅需要精通传统人力资源的专业知识和技能, 还需熟悉使用各类信息化技术工具进行人力数据预测、组织文化塑造等方面的工作扩展。因此, 高校需紧跟社会发展需求, 探索

及更新人才培养模式，重视和培养能够熟练运用数字化手段进行人力资源管理的复合型人才。

其次，重视研究与应用的并重发展，促进学科的进步与创新。高校需不断地推动数字化人力资源管理理论体系的创新和实践应用的深化。同时，可以搭建学科交叉融合平台，鼓励人力资源管理专业与其他专业的跨学科交流与合作，如计算机专业、心理学专业等，激发创新思想，为学科的持续性发展注入新动力。

最重要的是，提升学生人力资源价值，促进学生的就业或创业发展。作为人才培养基地，高校不仅需要为人力资源管理专业的学生提供专业教育，还需加强学生创新思维、数字化思维以及信息技术应用能力的培养。此外，高校需帮助学生探索多元化的职业发展路径，以及拓宽优质就业渠道或创业空间，为社会输送高质量的数字化人力资源管理专业人才。

二、人力资源管理人才培养存在的问题

众多高校已认识到数字化人力资源管理人才培养的重要性，并为此付诸实践。然而，从实际操作层面看，数字化转型的过程中依旧存在较多的问题有待解决。只有精准识别问题所在，才能准确规划数字化人力资源管理专业在未来人才培养方面的发展路径。

（一）人才数字化转型的意识缺乏

在数字化转型的大背景下，仍然有部分高校对数字化转型的重要性和紧迫性缺乏理解。这种意识层面上的缺失误导了数字化人才培养实践，导致培养过程中问题的频发，使得数字化人力资源管理专业的人才培养效果欠佳。

一方面，缺少统筹思维。其重要原因在于学校高层缺少对该专业人才培养的重视，使其在专业数字化转型过程中缺乏强有力的精神支撑和资源支持。另一方面，存在理解误区。将数字化转型看作是通过软件教学实现人才数字化的培养^[9]。虽然部分学校会通过购入软件支持数字化发展，但对于数字化人力资源管理的深入研究却依旧缺乏足够的重视。这些对人力资源管理数字化教学的认知错误，限制了高校在该专业数字化人才培养的进度。

（二）数字化专业教师资源稀缺

拥有具备数字化教学能力的专业教师团队是数字化人力资源管理人才培养的关键要素之一。然而，当前的问题在于部分高校缺乏这样的队伍，其具体表现在教师对于数字化认知的局限性、对信息化知识储备的匮乏，以及对数据应用能力的欠缺等。

造成数字化教师资源稀缺的原因主要有三方面。一是，部分老教师普遍面临思想守旧的问题，他们仍然以传统方式教授固有的专业知识为主，缺乏数字化专业知识且对数字化教学的深入探索持有相对抵触的态度^[10]。二是，部分中青年教师在提升数字化能力方面缺乏自主能动性，不会主动参与到非强制性的数字素养与能力的培训项目等资源中。此外，引进数字化人力资源管理专业的新教师确实面临一定困难，大部分高校难以直接找到双强人才。目前仍需投入时间与资源，对新教师的专业教学能力和数字化能力进行全方位的深度培养，以确保其能够胜任教学工作。

（三）人才培养方案相对陈旧

尽管多数高校已敏锐地洞察到数字化人才培养的重要性，并积极推进教学转型，仍有部分学校因对数字化教学的认知存在偏差，导致其在制定人力资源管理专业人才培养方案时，会存在一些问题。

首先，人才培养目标不够清晰。数字化人才培养目标是构建数字化人才培养体系的核心，然而，在当前的教育环境中，部分高校对于数字化教育的认知和理解并不深刻，这种思维上的偏差致使数字化人力资源管理人才培养的目标设定相对模糊^[7]。由于无法精准地体现人力资源管理专业人才培养的数字化方向，可能导致学校所培养的人才无法与社会的发展趋势、企业实际需求高度对接，进而造成人才培养与企业需求对接的障碍。

其次，课程内容设置不合理。当前，部分高校人力资源管理专业的课程内容体系依旧偏重于理论知识和传统模块的实践，针对数字化思维、数据分析与处理、数据可视化等方面的课程较为缺少。另外，尽管部分高校提供了人才数字化管理、Python语言等数字化课程，但这些课程往往只是选修课，导致那些对未来职业规划不明确的专业学生会避开不选这类看似较难的课程。更为关键的是，部分高校实践课程的内容缺乏深度，数字化运用未能得到充分体现，难以让学生掌握并应用其专业能力和信息化技能，最终数字化人力资源管理人才的培养目标也难以有效达成。

（四）数字化实践平台建设缺乏

数字化实践平台也是人才培养的重要环节，但是受限于高校自身的发展规划，大部分高校对于人力资源管理专业的重视程度不高，以至于该专业实践平台建设、实验软件的购买投入不足^[8]。部分高校人力资源管理专业的实验室面临实践软件更新滞后、实践环境欠佳的困境，甚至部分高校尚未设立独立实验室，不得不与其他专业共用，这无疑影响了人力资源管理专业人才的培养效果。此外，众多高校与企业的合作尚显薄弱，能够为学生提供的实践机会相对稀缺。这种现状使得学生们难以在真实的工作环境中有效应用所学的专业知识和数字化技能，同时也导致高校在人才输出中可能存在的技能与业务需求的脱节问题。

三、数字化人力资源管理人才培养的建议

经过对数字化人力资源管理人才培养现存问题的深入剖析，有针对性地探讨切实可行的调整建议，确保数字化转型深度融入人才培养流程，从而保障数字化人力资源管理人才的精准培养。

（一）加强对数字化人力资源管理人才培养的认知

首先，引起学校高层的深切关注。通过持续加强专业建设力度，定期汇报专业发展动态等方式，使高层管理者充分认可数字化人力资源管理在本校存在的必要性，以便在专业数字化人才培养上能够得到更多支持，如充足的经费和优质的人才等，确保人才培养工作的有效推进。其次，鼓励教师展开对数字化人才培养的深度研究。强调数字人力资源管理专业的理论更新与升级，深入探索与其他专业之间交叉融合的可能性，展开专业的创新发展。此外，加强人力资源专业学生对于专业数字化转型的认知。

在教学过程中时刻融入数字化概念及相关能力的实践与培养。只有让学生认识到数字化能力在未来职业发展中的重要性，激发他们兴趣，才能有效地在学生心中培养对数字化转型人才培养的认同感。

（二）打造数字化人力资源管理专业师资队伍

为了更好地培养数字化专业人才，应深化人力资源专业教师对数字化领域的认知和相关技能的掌握。一方面，加强原有人力资源管理专业教师团队数字化教学的培训。引导教师合理利用培训资源，激发数字化思维，提高自身信息化技能和素养。另一方面，进入具有专业知识以及数字化素养的人力资源新进教师，结合学校的数字化平台和教学模式，对其进行全方位的深度培养。此外，还可聘请企业中优秀的数字化人力资源管理人才入校演讲或参与部分教学内容，为学生带来更多前沿、实用的知识，帮助他们更好地了解行业趋势和职业发展。总体而言，需不断储备和充实高质量的数字化人力资源管理教师团队，为未来的数字化专业人才教育打好坚实的基础。

（三）科学修订数字化人力资源管理人才培养方案

首先，明确培养目标。一方面对其他优秀学校的人力资源管理专业进行调研，了解其专业数字化转型的方式与成效。一方面对企业展开调研，深切了解现在企业需要的具体技能要求、发展路径和对数字化能力的需求^[9]。根据学校的战略发展方向，紧密

结合企业对人力资源管理人才的确切需求，及时修订人才培养方案，借助数字技术，实现“培养——就业”联动^[10]。其次，调整课程内容。当前课程内容的不合理，主要体现在数字化课程缺少，教学安排不合理，实践课程内容浅显等问题。为了有效实现数字化人才培养的目标，需要优化课程体系。一是，需要增加数字化技术、数据分析、数据可视化等课程，以全面提升学生的跨学科素养；二是，需要凸显数字化课程的重要性，加强其在专业必修课与专业选修课中的占比；三是，需要引进最新的人力资源管理相关应用软件，进一步丰富实践课程的教学内容，旨在确保学生不仅能够深刻掌握专业知识，还能够培养起卓越的数字化能力。

（四）建设数字化人力资源管理教学平台

为了更高效地促进数字化人力资源管理人才的培养，需要加强数字化教学平台的建设，这是确保人才培养质量不可或缺的关键环节之一。一方面，积极设立人力资源管理专业实验室，为学生提供更专业的模拟环境，运用所学数字化技能巩固所学专业知识。同时，教师也可在此实验室中展开教学与研究活动，提升自身能力。另一方面，积极推动校企之间的深度合作，致力于为学生开发真实且丰富的实践机会，如实训和实习等。让学生深入了解行业对专业能力与数字化能力的实际需求，同时，还可以检验专业课程的教学成果，以便及时发现并调整教学中存在的问题。

参考文献

[1] 石玉峰. 基于人力资源管理与服务产业数字化升级的高职人力资源管理专业人才培养调查研究 [J]. 北京劳动保障职业学院学报, 2022, 16(03): 54-62.

[2] 阙兴艳. 数字化人力资源管理人才培养研究 [C]// 中国国际科技促进会国际院士联合体工作委员会. 2023年财经与管理国际学术论坛论文集（四）. 山东省临沂市莒南县商务局, 2023: 3.

[3] 中国人力资源数字化研究报告 [C]// 艾瑞咨询系列研究报告（2022年第7期）. 2022: 59.

[4] 白永军. 数字化背景下企业人力资源管理的革新研究 [J]. 老字号品牌营销, 2024, (10): 106-108.

[5] 黄明. 数字化人力资源管理人才培养存在的问题及对策 [J]. 漯河学院学报, 2023, 14(01): 72-74.

[6] 张妮娜, 丁梓棋, 陈思妮, 等. 新商科视域下人力资源管理专业数字化人才培养路径研究——基于湖南省8所高校的调查 [J]. 海峡科技与产业, 2022, 35(12): 50-55.

[7] 高帅. 数字化人力资源管理人才培养存在的问题及解决措施 [J]. 经济师, 2023, (12): 286+289.

[8] 王文静. 浅析数字化背景下人力资源管理专业创新型人才培养路径 [J]. 四川劳动保障, 2023, (09): 27-28.

[9] 孙亚军. 新技术时代下企业人力资源管理的数字化人才培养策略探讨 [J]. 国际公关, 2024, (20): 14-16.

[10] 林伟苹. 新经济下人力资源管理专业人才培养分析 [J]. 经济师, 2024, (10): 268-269.